

164
工
资
管
理

煤矿劳动工资干部培训教材

工资管理

中国统配煤矿总公司劳资部组织编写

煤炭工业出版社

煤矿劳动工资干部培训教材

工 资 管 理

中国统配煤矿总公司劳资部组织编写

张 国 年 编

煤炭工业出版社

煤矿劳动工资干部培训教材

工 资 管 理

中国统配煤矿总公司劳资部组织编写

张 国 华 编

•

煤炭工业出版社 出版

(北京安定门外和平里北街21号)

北京京辉印刷厂 印刷

新华书店北京发行所 发行

*

开本787×1092mm¹/₃₂ 印张4²/₁₀

字数 89 千字 印数 1—4,600

1989年7月第1版 1989年7月第1次印刷

ISBN 7-5020-0283-6/TD·282

书号 3109 定价 1.95元

序 言

中国统配煤矿总公司劳动工资部组织编写的煤矿劳动工资干部培训教材，包括《经营管理概论》、《劳动管理》、《工资管理》、《劳动定额管理》旨在帮助煤炭企业劳动工资干部提高理论水平和业务素质，促使企业不断提高经济效益和管理水平。

我国正在进行深化经济体制改革，增强企业活力是企业深化改革的中心环节。广大劳动工资干部在劳资工作中做了大量工作，起到了积极作用。但是要进一步发挥积极性、主动性、创造性，适应企业深化改革的需要，就不能只凭经验、凭资历，必须更新观点、更新知识、学习经济理论和劳动工资专业知识，不断提高业务水平，才能提高企业的管理水平，推动生产力发展，提高企业的经济效益，实现本世纪末煤炭产量翻番的目标。

近几年来，教育部门密切配合，各级领导大力支持，抓了劳动工资干部的培训工作的，使他们的业务素质有了提高，这很好。劳动工资管理是一门科学，而且是一门多学科的科学。劳动工资干部不仅要熟悉自己所从事工作的规章制度，还要懂得科学管理的基础理论。因此，要学习经济学、劳动学、劳动报酬学、心理学和与此有关的知识，这样才能变经验管理为现代化科学管理，适应四个现代化建设的需要、适应改革的需要，适应建设有中国特色的劳动工资管理的需要。为此，原煤炭工业部劳动工资司（现中国统配煤矿总公司劳动工资部）决定，委托山东矿业学院举办劳动工资管理干部培训班。这是我们培养劳资干部的一种尝试，目的是弥

补目前劳资干部理论知识匮乏、业务力量不足。

这套丛书是以原山东煤管局（现中国统配煤矿总公司山东公司）委托山东矿业学院举办劳资干部培训班的讲稿为基础，经编者多方搜集资料反复征求意见，结合当前煤炭企业实际情况和改革的实践编写而成。它比较科学系统的介绍了劳动工资管理的知识、原理和方法，具有理论和实践相结合、知识性和实用性相结合、指导性和探索性相结合的特点。当然，这套丛书也难免有不足之处，主要是现代企业劳动工资管理的许多理论和方法问题尚在探索之中，有待放在改革的实践中去丰富、去完善。

最后，我向这套丛书的各位编者表示衷心的感谢！向各位编审者表示衷心的感谢！敬请读者对本书不足之处批评指正，让我们共同努力，把煤炭企业劳动工资管理工作提高到一个新的水平。

张 维 昌

1988.2

编写说明

这套丛书是中国统配煤矿总公司劳动工资部组织编写，由祝侃同志和张国华同志主编，其中《经营管理概论》由祝侃同志编写，《劳动管理》由石广超同志编写，《劳动定额管理》由刘军同志编写，《工资管理》由张国华同志编写。本套丛书是以山东矿业学院举办的劳动工资干部培训教材为基础，参考了有关书籍和其他院校的教材编写而成，适宜煤炭企业劳动工资专业人员培训使用，也可以作为大专院校企管专业师生的教学参考书。

在本套丛书的编写过程中，得到了山东煤管局劳动工资处同志的大力支持，并经中国统配煤矿总公司劳资部的毛耀先、谢立江、宋成才、陈光义、富超伯等同志审定，张维昌同志为本套丛书题写了序言，编者对他们的支持表示感谢。

编 者

1988年3月

目 录

第一章 劳动报酬和工资	1
第一节 劳动报酬的概念	1
第二节 社会主义初级阶段的分配原则和特点	3
第三节 企业工资分配的目标模式	7
第四节 货币工资和实际工资	9
第五节 职工工资总额和平均工资	11
思考题	17
第二章 国家对企业工资的宏观调控	19
第一节 企业工资宏观调控的内容和原则	19
第二节 企业工资总额同经济效益挂钩	22
第三节 吨煤(吨矿)工资包干	28
第四节 国营建筑施工企业百元产值工资含量包干	31
第五节 企业工资总额同上缴税利指标挂钩	33
第六节 煤矿机械制造厂百元销售额工资含量包干	42
第七节 企业工资计划的编制	43
第八节 企业工资管理体制的改革	46
第九节 企业工资基金的管理	48
第十节 工资税收	50
思考题	56
第三章 企业工资制度	60
第一节 我国企业工资制度的沿革	60
第二节 工资等级制度	71
第三节 职工升级	82
第四节 职工工资变动及其管理	85
思考题	92

第四章 企业工资形式	94
第一节 计时工资制	94
第二节 计件工资制	101
第三节 定额工资制	107
第四节 奖金	107
第五节 津贴	109
思考题	111
第五章 企业内部工资分配具体形式	113
第一节 企业内部工资分配的原则	113
第二节 企业内部工资分配具体形式简介	114
思考题	126
参考资料	127

第一章 劳动报酬和工资

第一节 劳动报酬的概念

在社会主义公有制条件下，劳动者的劳动成果，在作了必要的扣除以后，剩余的个人消费品部分按劳动者的贡献大小进行分配。劳动者所分配到的个人消费品就是劳动报酬。

因此，劳动报酬是一个特定的经济范畴，全面地理解劳动报酬的涵义，主要有以下几个方面：

1. 劳动报酬是分配给职工的个人消费品 职工的个人收入中非个人消费品部分，并不属于劳动报酬的范畴，比如，劳动保险待遇。

2. 劳动报酬并不一定恰恰是劳动者收入的全部 一些非劳动因素所得到的收入（如债权利息、股金分红等），虽属个人消费品的分配，但并不属于劳动报酬的分配范畴。

3. 劳动报酬是社会主义公有制条件下所特有的经济范畴 在资本主义社会或者社会主义初级阶段的非公有制的经济成分条件下，工人的工资并不是劳动报酬。

4. 劳动报酬有多种形式 在我国，农民主要采取联产承包责任制直接取得劳动报酬；企事业单位职工，主要通过工资的形式取得劳动报酬；某些企事业单位职工从事第二职业所获得的收入虽属于劳动报酬，但并不是按工资形式取得的。

为什么在资本主义制度下，工人的工资不是劳动报酬呢？

这是因为在资本主义制度下，资本家占有全部生产资料，即生产资料资本家私人所有制。一无所有的工人，为了生存，只能将自己的劳动力做为商品出卖给资本家。工人所得的工资，表面上看似是资本家付给工人的劳动报酬，而实质上，只是工人劳动所创造价值的一小部分，其余大部分（即剩余价值）则被资本家无偿占有。因此，资本主义制度下的工资，只是劳动力价值或价格的转化形式，而绝不是劳动报酬。只有在社会主义公有制的条件下，生产资料由劳动者共同所有，劳动者的劳动成果也归劳动者共同所有，才有可能对劳动成果中的个人消费品做为劳动报酬进行分配。

工资，作为社会主义公有制企业职工劳动报酬的主要形式，它和资本主义制度下的工资，有着实质的区别。

首先，在资本主义制度下，工资只不过是劳动力价格的特殊名称，是劳动力价值或价格的转化形式，它反映着资本家对工人的剥削关系；而在社会主义公有制企业中，工资是劳动者的劳动报酬，是按照劳动的数量和质量分配个人消费品的一种形式，它体现了劳动者的主人翁地位。

其次，在资本主义制度下，资本家无偿占有劳动者创造的剩余价值，工资实质上成了资本家用来剥削工人的一种手段；而在社会主义公有制的企业中，工资作为劳动报酬的一种形式，实行按劳分配，成为激励和调动劳动者积极性、促进生产、保障和提高劳动者生活水平的一种手段。

再次，在资本主义制度下，由于工资是劳动力的价格，它必然受劳动力价值量变化和劳动力供求规律的影响，特别是随着资本主义社会失业人口的不断增加，工人的工资往往被压低到劳动力的价值以下；而在社会主义公有制条件下，由于工资体现着社会主义基本经济规律和按劳分配的原则，

随着生产的发展和劳动生产率的增长，职工的工资水平也会逐步得到提高。

第二节 社会主义初级阶段的分配 原则和特点

在社会主义初级阶段，实行以按劳分配为主体，其他分配方式为补充的多种分配方式，这是社会主义初级阶段的一条基本原则。

一、按劳分配的基本内容和客观必然性

全面正确地理解按劳分配的基本内容，主要应包括以下三个方面：

首先，按劳分配是以社会主义公有制为前提的。

其次，按劳分配只限于个人消费基金中的劳动报酬部分。

第三，所谓按劳分配，就是每一个有劳动能力的人，都有劳动的平等权利和义务，都应尽其所能地向社会提供劳动，社会按照每个人提供劳动的数量和质量分配个人消费品，多劳多得，少劳少得，有劳动能力而不劳动者不得。

为什么社会主义社会要实行按劳分配呢？

首先，社会主义公有制的建立、剥削制度的消灭，使劳动人民成了生产资料和社会产品的主人，这在客观上必然要求否定按资分配，建立起符合全体劳动者利益的崭新的分配制度。其次，社会主义社会毕竟还没进入共产主义阶段，劳动生产力还没有得到充分发展，社会财富还没有达到极大丰富，社会还不可能向全体人民提供所需要的全部生活资料，因此，还不能实行按需分配。再次，社会主义的劳动，一方

面具有其明显的社会性；另一方面，还具有其计酬性。因此，还要承认劳动者之间存在着不同等的劳动，还必须进行等量劳动和等量产品的交换，还要以劳动的数量和质量为尺度，取得劳动报酬。因此，社会主义制度下，实行按劳分配，是社会主义社会的一条基本的经济规律。

二、社会主义初级阶段个人消费品分配的特点

按劳分配，是社会主义制度下个人消费品的分配原则。

马克思当初在提出这一原则时，曾在《哥达纲领批判》中指出：“在一个集体的、以共同占有生产资料为基础的社会里，生产者并不交换自己的产品；耗费在产品生产上的劳动，在这里也不表现为这些产品的价值，不表现为它们所具有的某种物的属性，因为这时和资本主义社会相反，个人的劳动不再经过迂回曲折的道路，而是直接地作为总的劳动的构成部分存在着。”“每一个生产者，在作了各项扣除之后，从社会方面正好领回他所给予社会的一切。他所给予社会的，就是他个人的劳动量。……他从社会方面领得一张证书，证明他提供了多少劳动（扣除他为社会基金而进行劳动），而他凭这张证书从社会储存中领得和他所提供的劳动量相当的一份消费资料。他以一种形式给予社会的劳动量，又以另一种形式全部领回来。”（《马克思恩格斯选集》第三卷第10、11页）。从上述论述可以看出，马克思所设想的按劳分配，具有以下几个特点：

第一，全社会范围内，生产资料所有制形式实现了单一的公有制，社会把全部个人消费品都做为劳动报酬分配给劳动者。

第二，按劳分配是在全社会范围内实现的，社会作为一个统一的分配单位，根据每一个劳动者向社会提供的劳动量，

直接对劳动者个人进行分配。

第三，全社会范围内已不存在商品货币关系，劳动者是借助于劳动卷而不是货币来取得个人消费品。

第四，劳动者的劳动是直接的社会劳动，它可以直接予以计量，并以此作为领取个人消费品的依据。

然而，我国几十年的社会主义实践，特别是经济体制改革的实践，已经证明我国所处的社会主义初级阶段，社会的现实与马克思所设想的产品经济模式有很大的差异，这就决定了社会主义初级阶段的个人消费品的分配有如下特点：

第一，个人消费品的分配方式不是单一的，而是以按劳分配为主体，其它分配方式为补充的多种方式并存的。

社会主义初级阶段，一方面，社会主义的基本特征已经具备，生产资料公有制已经成为社会主义所有制结构中的主体；而另一方面，社会主义初级阶段还是多种所有制形式并存的阶段，这就决定了社会主义初级阶段的分配方式也必然是以按劳分配为主体的多种分配方式并存的。除了主要的按劳分配方式以外，还有其他一些非按劳分配的方式为补充。比如：

- 1) 企业发行债券筹集资金，凭债权取得利息；
- 2) 企业承包经营或租赁承包，承包者的风险补偿收入；
- 3) 个体经营者雇工，雇工者占有的被雇者的剩余价值；
- 4) 股份经济中，股东所得的股份分红。

对于类似以上的收入，只要是合法的，就应当允许。这些收入，虽属于个人消费品的分配，但并不属于按劳分配的劳动报酬范畴。

第二，社会主义阶段劳动报酬的按劳分配是分两个层次

进行的。

社会主义阶段，仍然具有商品经济的属性，是有计划的商品经济，企业是相对独立的商品生产者和经营者，在整个社会经济运行中，它具有特殊的地位，从劳动和分配的角度上看，它可以被认为是劳动者的联合集体。劳动者个人并不是一个个孤立的直接劳动者，劳动者个人向企业提供的个人劳动，不可能成为直接的社会劳动，而必须首先物化在集体劳动的结晶——企业产品之中，并且，只有当企业的产品出售，实现其价值以后，劳动者的个人劳动才能转化成为社会劳动。这两个环节缺一不可。

可见，社会主义有计划的商品经济条件下，劳动存在着两个层次，即：个人劳动转化为企业集体劳动的层次和企业集体劳动转化为社会劳动的层次。与其相适应的劳动计量、按劳分配也都必然具有相应的两个层次，即：以社会必要劳动作为计量尺度，实现社会（国家）对企业的分配——第一个分配层次和以个人向企业提供的劳动数量及质量作为计量尺度，实现企业对个人的分配，即企业内部分配——第二个分配层次。

由于按劳分配的两个层次，客观上要求企业工资的管理体制也必须相应地实行两个层次的管理，即：工资的宏观调控和微观管理。企业工资的宏观调控，主要指对全民所有制企业职工工资总额、工资水平及企业间工资关系的调控；企业工资的微观管理，主要指企业内部的工资分配。企业内部的工资微观管理，必须以国家对企业的工资宏观调控为前提条件。

上述的劳动、劳动计量、劳动报酬分配、工资管理体制的两个层次关系，可见图1-1。

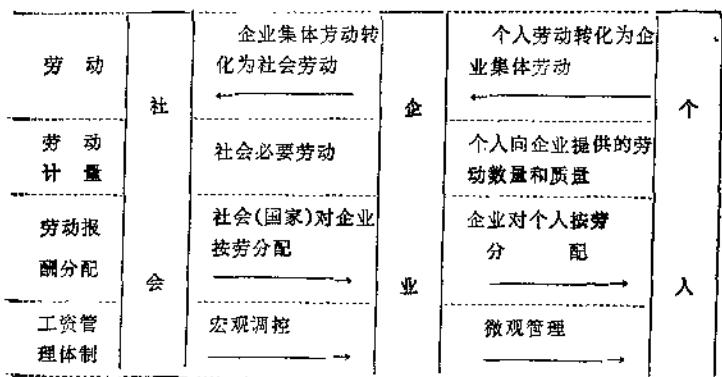


图 1-1 劳动、劳动计量、劳动报酬分配、工资管理体制的两个层次关系

第三节 企业工资分配的目标模式

在社会主义有计划的商品经济条件下，企业工资分配应该是个什么样的模式呢？

在企业真正成为自主经营、自负盈亏的相对独立的商品生产者和经营者之后，企业工资分配的目标模式应该是，绝大多数企业实行“自主分配、国家征税”。

所谓“自主分配”，是指企业在国家法令允许的范围内有权根据生产经营状况和劳务市场供求关系确定本企业的工资水平，有权根据生产经营等具体情况采用适合本企业特点的工资形式和分配办法，有权根据实际需要调整本企业职工之间的工资关系。

所谓“国家征税”，是指国家通过工资税收和工资立法对企业工资的增长进行宏观管理，使企业的分配水平大体趋于合理。

“自主分配、国家征税”的工资分配模式，是工资的宏

宏观调控和微观管理的统一。“国家征税”，是工资宏观调控的方面，而“自主分配”则是工资的微观管理方面，因此，“国家征税”是“自主分配”的前提。

实行“自主分配、国家征税”这个目标模式，是社会主义有计划商品经济高度发展的必然结果。

但是，实行“自主分配、国家征税”这个目标模式是有条件的：

第一，从企业外部环境来讲，各方面的经济关系要基本理顺。要建立起完备的社会主义市场体系，至少要建立生产资料市场、劳务市场、资金市场、技术市场等等，使企业实现自主经营，调整产品结构、自我更新改造所需要的人、财、物，都能通过正常的市场渠道得到，企业之间能够在市场上展开平等的竞争。

第二，从企业内部条件来讲，企业必须拥有完全自由的生产经营权。这就是说，企业必须拥有根据市场供求、价格信号作出灵活反应所必要的一切自主权。包括生产产品的数量、品种、价格的决定权；选择供销渠道权；内部资金使用、分配权；更新改造权；劳动力招收、辞退、调配权等等，使企业具有自我积累、自我改造、自我发展、自我约束的能力和机制，真正达到自负盈亏。

第三，从特殊行业和企业的特点来讲，在我们社会主义国家里，还要有极少数由国家直接管理的公益性非竞争的行业和企业，难以实行自负盈亏，因而，它不可能实行“自主分配、国家征税”的办法。

我国正处在社会主义初级阶段，特别是目前，新旧体制正在交替过程中。从外部环境来看，各方面经济关系还没理顺，社会主义的市场体系还没有真正形成，企业还缺乏一个

平等合理的竞争条件，包括建立统一的生产资料市场、商品销售市场、资金市场和外汇信贷市场、技术信息市场、劳务市场等，按照市场机制的要求进行调控的手段还很不完善，包括按照价值规律、市场供求规律、现金流通规律和运用价格、信贷、税收、利率等经济杠杆进行市场调节的控制手段等。从企业内部看，多数企业还正在从生产型转向经营型，缺乏自我约束和市场竞争的能力，还不完全适应有计划商品经济市场的经济活动方式。在这种情况下，绝大多数企业还没有真正成为自主经营、自负盈亏的商品生产者和经营者，还不具备实行自主分配、国家征税的条件。因此，近期内，只能采取一些过渡的办法。近几年来，一部分企业试行的工资总额同经济效益指标挂钩的办法，已被实践证明是一种较好的过渡办法，应在实践中不断补充完善，加以推广，并积极创造条件，逐步向自主分配、国家征税的目标模式过渡。在下一章里，我们将详尽讲述工资总额同经济效益指标挂钩的有关内容。

第四节 货币工资和实际工资

工资的实体是个人消费品。由于社会主义初级阶段，还存在着商品货币关系，工资要以货币作为媒介取得个人消费品，因此，工资以货币为具体的表现形式。

职工领取到的个人消费品的货币额。换句话说，也就是以货币形式发给职工的工资额，称为货币工资，也叫名义工资；职工用货币工资所能够买到的个人消费品的数量叫实际工资。实际工资体现了货币工资购买力的大小，它受消费品价格变化的影响。

货币工资和实际工资的关系是：